

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah mendorong kemajuan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan. Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk lebih kompetitif. Selain itu, masuknya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) memicu perusahaan untuk terus berkembang dan berinovasi agar memiliki daya saing yang tinggi.

Dalam menjalankan kegiatan, perusahaan tidak lepas dari dukungan organisasi. Organisasi merupakan wadah berkumpulnya orang-orang dengan berbagai macam karakter yang kemudian bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Melalui organisasi, karyawan dapat menyalurkan aspirasi serta ide-ide untuk membantu kemajuan organisasi maupun perusahaan. Kesuksesan dari organisasi maupun perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang unggul merupakan elemen utama yang mendukung kelancaran kegiatan perusahaan

Namun, saat ini perubahan lingkungan organisasi yang semakin beragam menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar menghasilkan karyawan yang berkinerja dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Untuk mendorong kinerja karyawan yang tinggi, maka perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang kuat. Budaya merupakan suatu hal yang dilakukan secara berulang-ulang hingga menjadi kebiasaan dan ciri khas. Menurut Silk (dalam Tampubolon 2012:

223) budaya adalah cara untuk melakukan sesuatu pada saat ini, yang menjelaskan tentang sikap yang terwujud melalui teladan dari pemimpin.

Kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan dalam organisasi dapat menjadi identitas yang disebut dengan budaya organisasi. Saat ini, budaya organisasi menjadi perhatian penting bagi setiap perusahaan. Perusahaan yang memperhatikan budaya organisasi memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memperhatikan budaya organisasi pada organisasinya. Menurut penelitian Joushan, Syamsun, & Kartika (2015) budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang berkualitas. Menciptakan budaya organisasi bukanlah hal yang mudah bagi pemimpin. Terlebih jika budaya organisasi terdahulu sudah tertanam kuat sehingga sulit untuk mengubahnya.

Menurut Ivancevich (dalam Tampubolon 2012: 209) untuk membentuk dan mengembangkan budaya organisasi ke arah yang positif diperlukan sistem pengelolaan manajemen agar pembentukan budaya terkendali dan menjadi modal utama bagi organisasi. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diyakini oleh para anggota untuk membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2008: 256). Sedangkan menurut Schein (dalam Hakim 2017: 148)

budaya organisasi merupakan berbagai asumsi dasar yang telah ditetapkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi dan selanjutnya diajarkan pada anggota baru. Menurut Jennifer & Gareth (dalam Tampubolon, 2012: 226) konsep dari budaya organisasi adalah informalisasi dari satuan norma, sebagai alat pengendali bagi langkah-langkah karyawan dan kelompoknya dalam organisasi untuk menyatu dengan orang diluar organisasi secara agresif, cepat, dan mudah.

Budaya organisasi dapat disebut sebagai budaya perusahaan atau budaya kerja, karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia. Semakin kuat budaya organisasi dijunjung oleh perusahaan, maka semakin kuat pula dorongan karyawan untuk berprestasi (Hakim, 2017: 149). Menurut Idris (2017) dalam penelitiannya, selain berimplikasi terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi juga mengendalikan dan mengelola perilaku karyawan lebih efektif daripada peraturan organisasi. Sedangkan Wardani (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi yang terus dianut oleh perusahaan dapat digunakan sebagai tolak ukur bagi pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Nilai-nilai budaya organisasi yang melekat pada karyawan menjadi kekuatan dalam mengeluarkan ide-ide kreatif serta inovatif yang akan

menjadi keunggulan bagi perusahaan. Selain itu, budaya organisasi dapat menjadi pedoman dalam merancang serta mewujudkan visi dan misi perusahaan. Budaya organisasi juga berperan dalam membentuk karakter karyawan yang menjunjung tinggi kedisiplinan dan kekompakan.

Menurut Wambugu (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terciptanya budaya organisasi merupakan kombinasi antara sejarah maupun tradisi organisasi dan gaya kepemimpinan yang terdiri dari kebiasaan, kepercayaan, dan perilaku yang menentukan pedoman dalam pengambilan keputusan. Sedangkan dalam penelitian Lanjar, Hamid, & Mukzam (2017) dijelaskan bahwa budaya organisasi dibentuk berdasarkan filosofi organisasi dan asumsi-asumsi yang kemudian dikomunikasikan pada anggota melalui pimpinan.

Keberhasilan pemimpin dalam mengomunikasikan budaya organisasi dan mengembangkannya dalam perusahaan memerlukan gaya manajerial yang sesuai dengan karakteristik perusahaan. Kepentingan mengomunikasikan budaya organisasi akan menjadikan perusahaan melangkah penuh kepastian demi keberhasilan (Hakim, 2017: 144). Budaya organisasi yang berhasil diterapkan pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin kuat budaya tertanam pada diri karyawan, maka semakin baik pula perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian Hassan Mohammed (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian

oleh Hassan (2015) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Saad & Abbas (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkompetisi.

Hasil penelitian Wambugu (2014) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Giani Muhammad & Mukzam (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa meningkatkan dan menyempurnakan budaya organisasi dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Penelitian Tartika, Utami, & Mukzam (2017) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun Hasil penelitian Wardani (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Ulfana Lathifah (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun penelitian Haryanti & Cholil (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Prasetyo, Sularso, & Handriyono (2018) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kinerja menurut Gibson (dalam Kasmir 2016: 182) merupakan hasil kerja secara individu yang menjadi dasar dalam kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen. Sedangkan menurut Colquitt (dalam Kasmir 2016: 183) kinerja adalah nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja dapat digunakan oleh perusahaan sebagai acuan dalam melaksanakan penilaian dan evaluasi kerja.

Menurut penelitian Sagita, Susilo, & Cahyo W.S (2018) kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena penurunan kinerja karyawan dapat mengganggu kelancaran aktivitas perusahaan. Penurunan kinerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengalami kesulitan maupun kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Kabupaten Karanganyar. Dari latar belakang diatas penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. KUSUMAHADI SANTOSA KABUPATEN KARANGANYAR)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah variabel Budaya Organisasi yang terdiri dari Budaya Organisasi Konstruktif, Budaya Organisasi Pasif-Defensif, dan Budaya Organisasi Agresif-Defensif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Kabupaten Karanganyar?
2. Diantara variabel Budaya Organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Kabupaten Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh antara variabel budaya organisasi yaitu Konstruktif (X1), Pasif-Defensif (X2), Agresif-Defensif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Menganalisis pengaruh variabel yang dominan diantara Konstruktif (X1), Pasif-Defensif (X2), Agresif-Defensif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mampu memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang menggunakan penelitian ini. Adapun pihak terkait adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan tentang teori Budaya Organisasi terutama berkaitan dengan bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Kabupaten Karanganyar.

2. Bagi perusahaan terkait dan perusahaan lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan tentang pengaruh dari Budaya Organisasi yang terdiri dari Budaya Organisasi Konstruktif, Pasif-Defensif, dan Agresif-Defensif terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sebagai acuan bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Materi dalam bab pendahuluan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang dijadikan dasar dalam perumusan masalah penelitian, kerangka pemikiran, pengujian hipotesis, dan kutipan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang deskripsi dari variabel penelitian, definisi operasional, sampel penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian dan hasil penelitian yang diperoleh dari data di lapangan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran dari penulis untuk diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN